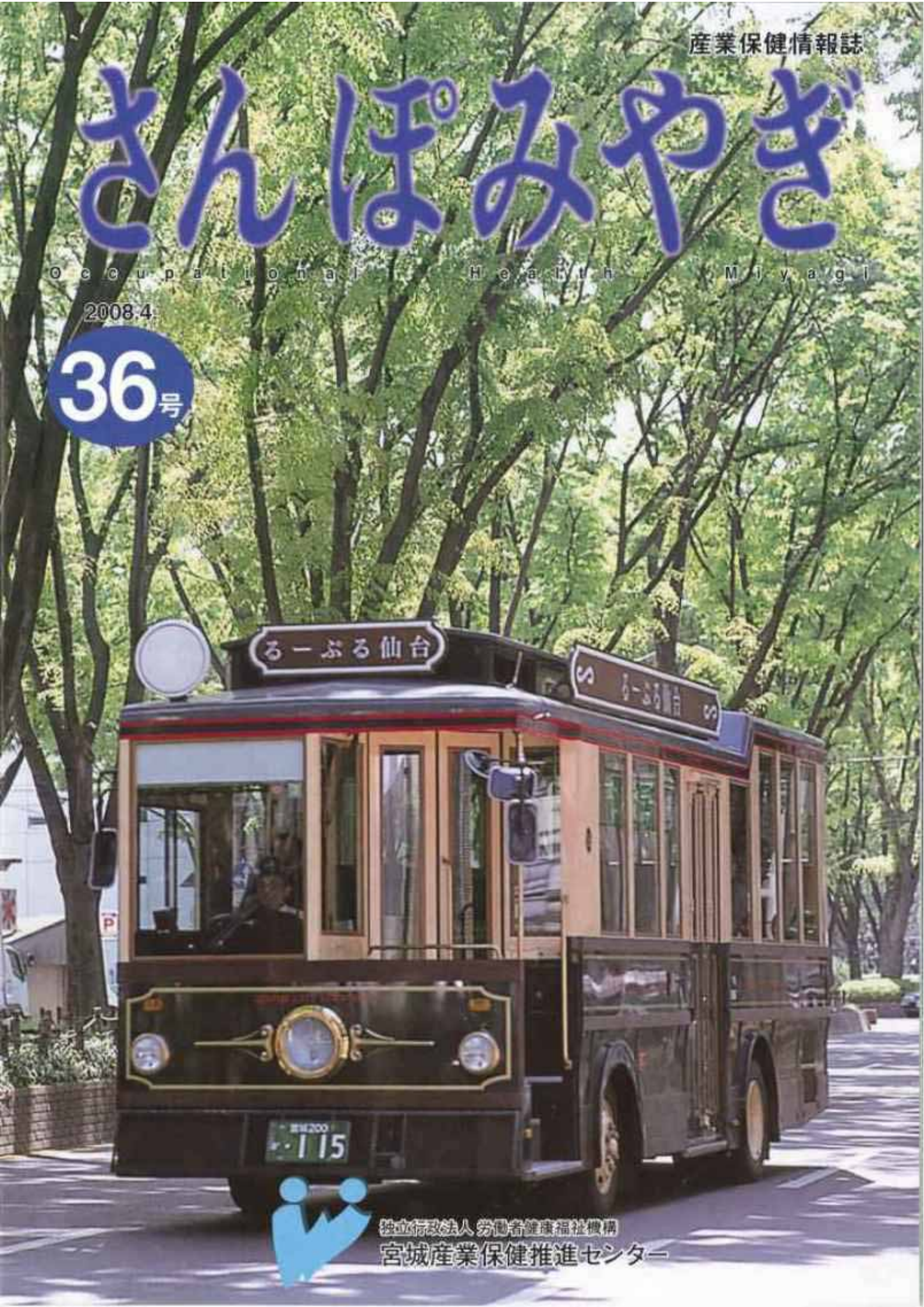
産業保健情報誌

さんぽみやぎ

Occupational Health Miyagi

2008.4

36号



独立行政法人 労働者健康福祉機構
宮城産業保健推進センター

さんぽみやぎ

［労働者健康福祉機構のシンボルマーク］
Welfare を擬人化したもの。福祉と協力を表す。

表紙の写真◎るーぷる仙台
写真提供　宮城県観光課

36号・Index

巻頭言「新任のご挨拶」 1
宮城県医師会長　伊東　潤造

行政情報 2
パートタイム労働法の一部を改正する法律のポイント
宮城労働局雇用均等室
労働契約法スタート
宮城労働局労働基準部監督課

メンタルヘルス問題に関する対応のポイント 5
産業保健相談員　佐藤　祥子

シリーズ企業さんぽ 7
石川食品株式会社
産業保健相談員　丹野　憲二
産業保健相談員　山口　郁夫

シリーズ公開講座 9
リスクアセスメントと口腔保健
産業保健相談員　山口　郁夫

シリーズ実践講座 12
防じんマスク、防毒マスクの装着方法
産業保健相談員　佐藤　吉洋

平成20年度前期研修等のご案内 14

助成金事業のご案内 16

地域産業保健センターのご案内／編集後記 17

贈呈

独立行政法人 労働者健康福祉機構 宮城産業保健推進センターは、働く人々の心と身体の健康確保を図るため、産業保健活動に携わる皆様を支援しております。

皆様の産業保健活動をより一層充実したものとするために、当推進センターでは、窓口相談・実地相談、研修、情報の提供、助成金の支給等の各種事業を行っております。その中の情報提供の一環として、独自の産業保健情報誌「さんぽみやぎ」を定期的に発刊、配布しておりますが、この度最新号を発刊いたしましたので贈呈いたします。

関係者の皆様の産業保健活動の推進にご活用いただければ幸いに存じます。

なお、本誌ならびに当推進センターの事業運営等に御意見等があれば、ＦＡＸ又はメールにて賜ります。

是非多数の御意見を頂きたくよろしくお願いいたします。

巻　頭　言

新任のご挨拶

宮城県医師会長　伊東　潤造

20年３月宮城県医師会長に就任いたしました伊東でございます。前会長の師先生同様どうぞ宜しくお願い申し上げます。

日頃は宮城産業保健推進センターの皆様には、私共、宮城県医師会員が大変お世話を頂いて居る事に、厚く御礼を申し上げます。

私事になりますが、昭和55年県医師会役員となりましてから一貫して労災補償の分野で診療協議会委員、労災認定に係る医員協議会委員を務めて居り、安全衛生の分野には疎かったのですが、認定産業医の先生方を始め産業保健推進センターの方々の御活躍はよく存じ上げて居りました。

平成５年４月に設立された塩釜地区地域産業保健センター、次いで各労働基準監督署ごとに設けられたセンターの方々の小規模事業所に対する対応、平成６年７月に設置された宮城産業保健推進センターの、産業医の先生方に対する学術普及活動、その他の事業に対しての活動を精力的に行って頂いて居り、特に近年はメンタルヘルス関係の分野で多大な成果を挙げられて居る事、心から敬意を表するものであります。

統計によると平成19年12月末現在、ここ一年間の全国での労働災害死傷病者数は95,928人、前年比1,725人減、死亡者は1,330人で106人減であり、宮城局管内での数も死傷病者2,376人、死亡17人となって居るとのことで、これらの数字は数年末、連続減少して居るとの事で眞に喜ばしい事と存じております。

宮城産業保健推進センター、地域産業保健センターの皆様の努力による職場環境の改善、労働者の意識改革の成果と思料して居ります。

現在、宮城県医師会会員の産業医認定者は916名、これらの先生方の多くは日常の地域医療活動に加え、産業医活動、そして産業医研修会への参加と、資質の向上に努めて居られる姿は、本当に頭の下がる思いをいたして居ります。

宮城産業保健推進センター所属の相談員、アドバイザーの先生方の御指導の御力も多大なるものと思って居ります。ここに感謝を申し上げながら新会長としての御挨拶といたします。

パートタイム労働法の一部を改正する法律のポイント

宮城労働局雇用均等室

少子高齢化、労働力人口減少社会において、パート労働者がその有する能力をより一層発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法の一部が改正され、平成20年4月1日から施行されます。

1. 雇い入れの際は、労働条件を文書で明確にする。雇い入れ後は、待遇について説明をする。

労働条件の文書交付等による明示（義務化）

- 労働基準法の義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無につき文書の交付等による明示を義務化
  →違反の場合は過料（10万円）
- その他安全衛生、職業訓練等に関する事項は引き続き努力義務

＋

待遇についての説明（義務化）

- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

※労働条件通知書の作成例は次頁にあります。

2. パート労働者の待遇は、働き方に応じて決定する。

【パート労働者の態様】通常の労働者と比較して、			賃　金		教育訓練		福利厚生	
職務（仕事の内容及び責任）	人材活用の仕組み（人事異動の有無及び範囲）	契約期間	職務関連賃金・基本給・賞与・役付手当等	左以外の賃金・退職手当・家族手当・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの（ステップアップを目的とするもの）	・給食施設・休憩室・更衣室	左以外のもの（慶弔休暇、社宅の貸与等）
①通常の労働者と同視すべきパート労働者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務と人材活用の仕組みが同じパート労働者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務が同じパート労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務も異なるパート労働者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

（講じる措置）　◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止　○…実施義務・配慮義務
□…同一の方法で決定する努力義務　△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

3. パート労働者から正社員へ転換するチャンスを作る。

- 正社員への転換を推進するための措置を講じること（義務化）

（講じる措置の例）
- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知する。
- 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート労働者にも応募する機会を与える。
- パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

4. 苦情処理・紛争解決援助

① パート労働者から苦情の申し出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。
② 紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます。

対象となる苦情・紛争…労働条件の明示、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い、職務遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を推進するための措置

〔問合せ先：宮城労働局雇用均等室　TEL022-299-8844〕

労働条件通知書の作成例

年　月　日 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿殿　事業所名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日）※1
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間等	始業　時　分～終業　時　分まで（休憩時間　分）　※2
所定外労働	1　所定時間外労働をさせることが 【　有（1週　時間、1か月　時間、1年　時間）／無　】 2　休日労働をさせることが【　有（1か月　日、1年　日）／　無　】
休　日	
休　暇	1　年次有給休暇　6か月継続勤務した場合→　日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇［有/無］→　か月経過で　日 2　育児休業　取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3　介護休業　取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4　子の看護休暇　年　日 5　その他の休暇　有給（　）　無給（　）
賃　金	1　基本賃金 イ　月給（　円）、ロ　日給（　円）、ハ　時間給（　円）、 ニ　その他（　）（　円） 2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　円　／計算方法：　） ロ（　手当　円　／計算方法：　） 3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超（　）%、所定超（　）%、 ロ　休日　法定休日（　）%、法定外休日（　）%、 ハ　深夜（　）% 4　賃金締切日（　）日　5　賃金支払日（　）日 6　賃金支払方法（　） 7　昇給［　有（時期、金額等　）/無　］ 8　賞与［　有（時期、金額等　）/無　］ 9　退職金［　有（時期、金額等　）/無　］ 10　労使協定に基づく賃金支払い時の控除［　有（時期、金額等　）/無　］
退職に関する事項	1　定年制［　有（　歳）/無　］ 2　自己都合退職の手続（退職する　日以上前に届け出ること） 3　解雇の事由及び手続（　）
その他	・社会保険等の加入状況（厚生年金　健康保険　その他（　）） ・雇用保険の適用［　有　/　無　］ ・その他（　） ・具体的に適用される就業規則名（　）

本通知書の交付は、労働基準法第１５条労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第６条に基づく労働条件の明示を兼ねるものであること。

更新の有無 ※1 期間の定めありとした場合に記入	1　契約の更新の有無［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない］ 2　契約の更新は、次のいずれかにより判断する ・契約期間満了時の業務量　・労働者の勤務成績、態度　・労働者の能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況

※2 ①～④のような制度が適用される場合に記入（①～④のうち該当するもの1つに○を付け、具体的な条件を記載すること。）	①変形労働時間制等：（　）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　） 始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　） 始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　） ②フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。（ただし、フレキシブルタイム） （始業）　時　分から　時　分、（終業）　時　分から　時　分、コアタイム　時　分から　時　分） ③事業場外みなし労働時間制：始業（　時　分）終業（　時　分） ④裁量労働制：始業（　時　分）終業（　時　分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。

労働契約法スタート

宮城労働局労働基準部監督課

労働契約法が３月１日から施行されました。

この法律は、労働契約の基本的な考え方、労働契約に共通する原則、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルールなどを一つの法体系としてまとめた内容になっています。

これまで、最低労働基準に関する定めとしては労働基準法がありましたが、労働契約に関する民事的ルールについては、民法や個別の法律で部分的に規定されるだけで独立した法律はありませんでした。

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定され、又は変更される場合が増加する中で、個別労働関係紛争が増加していることから、労働契約における権利義務関係を明確にする法的根拠を示すことで個別の労働関係の安定に役立つことが期待されています。

労働契約法の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。

労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎ 対等の立場の合意原則を明確化
- ◎ 均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎ 契約内容の理解を促進（情報の提供等）
- ◎ 契約内容（有期労働契約に関する事項を含む。）をできるだけ書面で確認
- ◎ 安全配慮

→ 契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

労働契約の変更

就業規則の変更については、手続しかルールがなく、内容のルールは判例に任されている（一般の人にとって不明確）

- ◎ 合意原則の明確化
- ◎ 一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎ **労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況**その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

→ 労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- ○ 解雇の権利濫用は無効（労働基準法から移行）
- ◎ 懲戒の権利濫用は無効等

→ 不当な懲戒、解雇等の防止

有期労働契約

契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定

- ◎ 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化
- ◎ 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

→ 有期契約労働者が安心して働けるようになる

施行期日　平成20年3月1日

メンタルヘルス問題に関する対応のポイント

産業保健相談員　佐藤　祥子

メンタルヘルスの問題への対応をどうしたらよいのかという問い合わせが増えていますが「とても難しい質問だ」といつも思いながら回答になっているのかどうか不安を抱えながらお答えしているのが現状です。心の問題は難しいです。それは1たす2は3とか10ひく4は6といったようにならないからです。一つの問題が起こったときには考えなければならないことが沢山あるからなのだと思います。最低でも ①原因となるものは何か？（守秘義務にともなう関係から必ず詳細まで正確に把握することが困難であることも多い）②事業場内で解決できるものなのか、事業場外資源にゆだねるものなのか？ ③第三者が当事者になっても同じ状況になるのか？それとも当事者だったから問題になってしまったのか？ ④事業場としてかかわらなければならない範疇はどこまでなのか？等があげられます。

参考になるかはわかりませんが、事例をとおして考えてみましょう。

事例検討

事例1　パワーハラスメントによるうつ病

氏名：K氏　30代男性

学歴：地方私大卒

職業：会社員（事務職）

症状：不眠、不安感、憂鬱、集中力なし、仕事をやめたい

経過：問題なく仕事をしてきた。仕事の成果を認められ役職（係長）に昇進したが、転勤ということで全く初めての土地での仕事始めであった。不安もあったが、部下となるメンバーは皆親切で協力的でやっていけそうかなという気持ちになっていた。性格的には温厚で自己主張をすることは少なく、受身的な言行動傾向があり、自分さえ我慢すればまるくおさまるといった人柄である。上司となる課長は有名私大卒で有能な体育系。「そんなことでいいのか？いわれたとおりにやれ！」といった一方的に自分に従わせるといった面があり、会社側からみればやれる人であるが、部下からすれば威圧的で、めんどうみはあまりよくないといった評価であった。新人係長であるK氏に対しては「田舎から来た人間はぐずぐずしていて困る」「こんな仕事のやりかたでよく昇進したものだ」「支店に居るようなやつで仕事が出来る人間はいないものな！」と書類を提出するたびに言い、周囲からはいじめではないかとの声も聞かれはじめてはいた。ついにK氏は転勤半年目にして自殺を考えるようになり妻のすすめで受診となった。

（対応のポイント）

1、性格的に相性があわないことが原因で、パワーハラスメントがおこっているといえそうだ。上司の人格的な面にも問題があるようだが、会社にとっては一目おかれている人物であることも態度を大きくしていると思われる。

2、上司の上司（部長）に現状を報告。産業医との面接も必要。

3、事業場としては、K氏か上司である課長を移動させることも考えなければならない。

（結果）

K氏との話し合いで、K氏に昇進前の勤務場所に戻ってもらうということで決着する。

K氏はもとの元気をとりもどし、仕事に励んでいる。

事例２　職場不適応

氏名：M氏　20代女性

学歴：大学院卒

職業：会社員（営業権事務職）

問題：本人は全く問題意識はない。が、同僚の女子職員からの不満がおこり問題としてとりあげられた。

経過：新卒採用ではないが、有能な女子ということで採用となる。上司からは仕事が出来る、気がきく、お客様からの受けもよく営業成績もよいということで評価が高い。

事務所勤務時は、上司が同席しているときには問題ないものの、上司が不在となると同僚に対しての態度が一変。後輩に命令的な口調で自分の仕事をさせて自分は週刊誌を読んでいる。電話がきても出ない。同僚が走ってきて電話を受けると、終わったとたん嫌味をいうなどで職場から不満がおこった。上司が注意をすると反抗はしなかったが、次週より遅刻、早退、欠勤が始まる。再度出勤時に上司がMさんと面接すると「母が入院中で呼ばれることが多くて…」「無断欠勤ではなく有給ですから何もいわれることありません」といい、反省することもわびることもなかった。その後は出勤してくるが上司の不在時の態度は以前と全く変わらない。再度注意をすると、体調がよくない、いろいろ考えると眠れなくて朝が起きれないなど身体不調を訴えて休みを繰り返えすようになっている。

（対応のポイント）

１、体調不調を訴えているので、きちんと診断書を出して休んでほしいと話をする

２、自分の都合の悪いことに対しての現実回避行動傾向や自己中心の理論の持ち主であるようなので、病という観点ではなく、労務管理の視点で対応するほうがよいのではないかと思われるが、まずは病ということで休養をとっていただいてから、復職時にM氏との面接で今後のことを話し合うのがよいのではないか

３、本人の性格的な要因が勤務状態に問題がある場合には労務管理の視点で問題解決にもっていくのがお互いによい方向にいくのではないかと思われる。ただしこの場合は事業場側と本人だけではなく、本人側のキーパーソンも同席の上でこのような約束ができなかった場合は労務管理上やめていただくことになるといったようなきちんとした同意を得ておくことが肝心だといえる。

４、事業場ではM氏がどのような勤務態度であるかを詳細な記録に残しておくことが必要である。

（結果）

このケースの場合は、休職（三ヶ月）後、今後のことについて話し合いをして復職。しかし突然休みをとったり、勤務態度に問題がみられるなどがおこり、復職四ヶ月で辞表がでて退職となった。

まとめ

二つのケースを紹介してみましたが、まず、パワーハラスメントへの問題への対策は、相談窓口設置をすることです。その場合は個人の保護と情報管理の安全確保、人事労務、衛生管理者、産業医など各部署の担当者や外部の専門家（専門医、カウンセラーなど）との連携したチームでの取り組みをすることです。

つぎに、性格的な要因が勤務不良に至ったと思われる場合は、自己の問題も関与して病を引き起こすことになったということを自覚しいただくことが必要でありますが、なかなか自覚していただくのは困難を要することも多々あるので一定のルールで対応することです。

職場としては、受け入れられることと受け入れられないことを本人に了解してもらい、自覚できずにルールに反した場合は、労務管理の面から問題解決をしていかなければならないこともあるということです。

シリーズ 企業さんぽ

石川食品株式会社

訪問取材：宮城産業保健推進センター産業保健相談員
丹野　憲二（産業医学担当）
山口　郁夫（産業医学担当）

会社概要
竣　　工：1967年10月
従業員数：136名
工　　場：本 社 工 場　東松島市赤井字新川前 5 - 3
大 塩 工 場　東松島市大塩字引沢 1 - 6
岩 手 工 場　奥州市水沢区姉体町字五輪26- 2
八戸営業所　八戸市大字尻内町字島田19- 1

仙台でも、ようやく春めいてきたなか、さんぽみやぎ編集部は企業さんぽに出かけることになりました。

訪問先は、日本三景の１つに数えられている松島から車で約15分のところにある「石川食品株式会社」さんです。こちらの会社は、大自然のめぐみ、大地・大海のおくりものである原料の持ち味を生かし「安全、安心、おいしい」食品を追求し、食卓へお届けすることを使命とし、お客様の要求を見極めた食品を提供している会社です。

総務・経理部マネージャー清水石さんのお出迎えをいただき、工場見学の前にいろいろお話をお伺いすることになりました。代表取締役の石川信雄社長にもご同席をいただきました。

《石川食品株式会社さんの経営理念等について、お聞かせ下さい》

⇒当社の経営理念は「創造と挑戦」、社是は 一 お客様中心主義、二 自己向上の精神、三 基本と変革です。私どもにとりましては、こうした姿勢こそが何よりも大事なことと考えており、しっかりとした大地に育った野菜を調達するために北海道から九州・沖縄まで日本全国から意欲的に野菜の契約栽培を実施し、新鮮な魚介類を、お客様の食卓へお届けするため当社特許の真空調理機を利用した食品を作っております。

(特許を取得している調理器)

《石川食品株式会社さんは、地域産業資源活用事業計画の認定を受けているそうですが、その内容についてお聞かせ下さい》

⇒「地域資源活用支援融資」は、「中小企業地域資源活用促進法」の施行と同時に平成19年６月29日から取扱いを開始しています。同法は、各地域の「強み」となり得る「地域資源」（産地の技術、地域の農林水産品、観光資源など）を活用した中小企業の新商品・新サービスの開発、市場化を総

合的に支援するものです。当社では、岩手工場で「日本初、乳酸菌生成エキス入り、プレーンヨーグルトの製造販売」が認定されました。

また、平成15年６月に有機ＪＡＳ認証を取得し、日本国内で流通する農産物及び有機農産物加工食品のうち、「有機」の表示をすることができるようになりました。

（認定されたヨーグルト）

《中国製の冷凍ギョーザによる食中毒事件で、「食の安全」が問われていますが、貴社での安全管理についてお聞かせ下さい》

⇒当社では、新鮮な野菜を工場で丁寧に洗い、皮をむいて調理しやすくしたものを、その場で自動計量、自動包装し、洗い里芋に代表される“簡便野菜”をお届けしているため、真空調理食品に絶対に異物（髪の毛等）が混入しないよう、平成12年11月に本社工場でＨＡＣＣＰ認証を取得しました。ＨＡＣＣＰとは、1960年代にＮＡＳＡ（米国航空宇宙局）で、宇宙飛行士の食品の安全確保のために開発されました。その後、同国で缶詰食品の安全確保の実証に成功を収め、食品全般の危害分析重要管理の手法として一般化されました。後に、国際的な規格であるCodex（ＷＨＯの合同食品規格委員会の制定する規格及び基準）にも採用され、現在では欧米先進国を中心に、業界への導入の法規制化が進んでいます。

日本では、1995年、厚生省が食品衛生法の下で「総合衛生管理製造過程の承認制度（厚生省ＨＡＣＣＰ）」を導入しています。

具体的に申しますと、原料から、製造・加工、流通、卸、小売にいたるまでの、各工程、段階で発生する可能性のある生物的、物理的、化学的危害をすべて分析し、これらの危害を防止するために、重要な管理を行う個所を決め、そこでの管理基準を設定し、適正な方法と頻度で監視するシステムです。このような手法を取り入れ、「食の安全性」を第一に考えております。

（工場見学の様子）

最後に、二重、三重のチェックを受けたあと、工場内を案内していただきました。整理整頓が行き届き不快臭もなく大変きれいな印象を受けました。また、作業している従業員から挨拶され、気持ちよく企業取材を終えることができました。

シリーズ 公開講座

公開講座は、研修の講師を担当された相談員等に講演された内容を紹介していただくコーナーです

リスクアセスメントと口腔保健

産業保健相談員　山口　郁夫

○はじめに

平成17年に労働安全衛生法が改正された（平成18年４月施行）。今回の改正のメインは、第28条の２（事業者の行うべき調査等）というリスクアセスメントの実施と義務付け（努力義務）が新設されたことである。また平成11年に労働省（現厚生労働省）が公表した『労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針』が見直された。またリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム（ＯＳＨＭＳ）を適切に実施しているなど一定の条件を満たしていると所轄労働基準監督署長が認めた場合、計画の届出が免除されることが規定された。

○リスクアセスメントについて

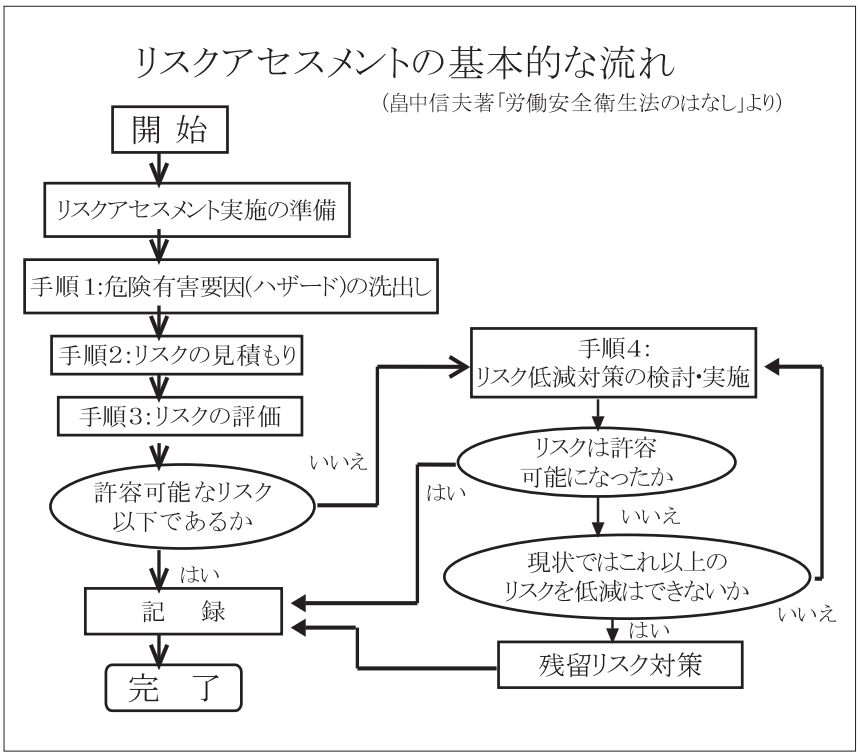
安衛法の第28条２の本文「事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。ただし、当該調査のうち、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限る。」ここでいう「危険性又は有害性等」が「リスク」のことで、「労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずる」ことが下図で示したような「リスクアセスメントの基本的な流れ」を意味する。そして、第28条２の２で「前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする」として、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を平成18年３月厚生労働省が公示した。この指針で、図にあるようなリスクアセスメントの基本的な流れの内容を示した。

○リスクアセスメントの基本的な流れ

ここでリスクアセスメントの指針に沿って、基本的な流れを簡単に説明する。（具体的なことはここでは紙面の都合上省略する）

(1)　実施の準備（実施体制・時期）

事業場のトップが統括管理し、安全・衛生管理者、職長等が役割に従い、全社的に実施体制で推進する。時期については、設備又は作業方法の変更、新規採用、リスクに変化又は生ずるおそれがあるときに実施する。



⑵　ハザードの洗出し

作業標準、機械設備の仕様書、化学物質等安全データシート（ＭＳＤＳ）等の情報を入手し、情報をもとに職場のあらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に基づき特定する。

⑶　リスクの見積もり

リスク低減の優先度を決定するために行うもので、その方法の例には、マトリックスを用いた方法、数値化による方法、枝分かれ図を用いた方法等がある。

⑷　リスクの低減措置の検討および実施

リスクの低減措置は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施し、①設計や計画の段階における危険性又は有害性の除去又は低減、②工学的対策、③管理的対策、④個人用保護具の使用の優先順位で検討し、実施する。

⑸　記録

洗出したハザード、見積もったリスク、低減措置の優先度、実施したリスク低減措置の内容は記録して保管し、次回のリスクアセスメント実施の参考とする。

○職場における口腔保健

昭和61年ＷＨＯがカナダのオタワにおいて「ヘルスプロモーションに関するオタワ憲章」提唱の２年後の昭和63年、労働省（現厚生労働省）は従来からの中高年の労働者の健康づくり運動シルバーヘルスプランを更に進めるために、労働安全衛生法の改正を契機に、全ての労働者を対象として、健康の保持増進をはかる対策「心とからだの健康づくり（ＴＨＰ：トータル･ヘルスプロモーション･プラン）」を実施してきている。この措置の保健指導の中に「口腔保健」が出てきた。

⑴　歯周疾患

高齢化に伴う労働者の健康対策の充実を目的に、平成８年の労働基準局長の通達（基発566号）に「歯周疾患の予防対策として事業所の健診の啓発指導に努めること」とあるように、事業所の口腔保健活動は、歯周健診が中心になっている。

糖尿病と歯周病との関連については古くから指摘されており、糖尿病の前段階である肥満が歯周病になんらかの形で関与していることが考えられている。脂肪由来内分泌因子であるアディポサイトカインには過食・運動により低下してしまう善玉のアディポサイトカインであるアディポネクチンやレプチンと、逆に過食・運動により上昇するＰＡＩ-１やＴＮＦ-αといった悪玉のアディポサイトカインが存在する。これらのアディポサイトカインの産生異常が、他の臓器に作用して、インスリン抵抗性、糖尿病、高脂血症、脂肪肝、動脈硬化に結びつき、歯周局所における歯槽骨吸収にも関与している可能性が考えられている。

近年、歯周病が虚血性心疾患（冠動脈疾患）のリスクファクターであることが報告され注目を浴びており、肥満は虚血性心疾患の最大のリスクファクターであることから、肥満が歯周病と関連しているとすれば、肥満と歯周病はいずれも虚血性心疾患に関連する交絡因子として詳細な検討を要します。その意味においても、肥満と歯周病との関連は解明すべき重要な課題であると考えられる。このことからも、歯周病の予防対策は職場の口腔保健活動として重要である。

⑵　職業性疾病とての歯牙酸蝕症

歯牙酸蝕症は、労働安全衛生法66条３項および労働安全衛生規則48条の法律上、歯科医師による健康診断の対象の疾患で、プラーク（細菌）が関与することなく、酸の化学的作用によって歯の腐食ないしは実質欠損をきたしたものである。

「化学物質リスクアセスメント指針」の化学物質の危険性とは、火災、爆発等により人に危害を与えることをいい、化学物質の有害性とは、人がばく露されることによって、中毒、アレルギー、癌などの健康障害を生ずるおそれのある性質をいう。職場においては、①作業環境中のガス、蒸気、粉じんを吸入する経気道ばく露、②皮膚に接触することにより吸

収される経皮ばく露、③有害物に汚染されたものを食べるなどの経口ばく露のようなばく露の経路がある。

化学物質による健康障害は、ばく露後きわめて短時間に機能障害を生じるものから、遅発性のものまで様々であり、職業性疾病の発生は依然として後を絶たない状況となっている。化学物質を含む職業性疾病の原因物質（リスクファクター）は職業性疾病の一症状として、口腔内に比較的早期に発現します。右の表は口腔に症状をあらわすリスクファクターと疾病名および口腔症状です。歯科医師でも注意して診査しないと見逃してしまう可能性があり、リスクアセスメントを実施するうえで、無視できない重要なことである。

口腔領域に症状をあらわす有害要因と症状（藤田、矢崎）

有害要因	症　　状
水銀	**水銀縁、歯肉炎、口内炎**、流涎、金属味、口唇の振せん
アルキル水銀	**口囲の知覚異常**
フェニキル水銀	**口内炎**
鉛	鉛縁、**貧血症状**、味覚異常
四アルキル鉛	**顔面蒼白**
カドミウム	**歯の黄色環（カドミウムリング）**
五酸化バナジウム	**緑舌症**、歯の黒色化、金属味
蒼鉛（ビスマス）	蒼鉛縁、流涎、口臭、表層性口内炎、頬粘膜の黒点
三酸化砒素	粘膜刺激、腐蝕、アレルギー性炎症、口内炎、口蓋炎
砒化水素	ニンニク臭
クロム(6価)	粘膜刺激、腐蝕、口内炎、味覚異常、歯根膜周囲炎
ベリリウム	咽頭痛、のどのいらいら
マンガン	**仮面様顔貌、膏顔**、流涎、**発語異常、舌口唇の振せん**
銅	口中の金属味、緑色の歯石沈着、歯肉炎
セレン	ニンニク臭、金属味
アンチモン	歯肉炎、粘膜刺激症状、金属味
テルル	ニンニク臭、口中の金属味
タリウム	口中の金属味
ジルコニウム	口中の金属味
酸化亜鉛	口中の金属味、甘味
黄リン	**歯痛、顎骨壊疽**、潰瘍性口内炎
塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、硫化水素、塩素	**歯牙酸蝕症、粘膜刺激**、口内炎
酢酸、ラセミ酸	歯牙酸蝕症
フッ化水素	**歯牙腐蝕、口内炎**
窒素酸化物	歯の黄色又は褐色変化
ナトリウム・カリウム・水酸化ナトリウム・水酸化カリウム	粘膜腐蝕、潰瘍
臭素・ヨウ素等	粘膜刺激、炎症、歯肉の着色
シアン化合物	味覚異常
有機溶剤一般	**粘膜の異常**
n−ヘプタン	口内のガソリン味
フルフラール	味覚脱失、舌のしびれ
テトラクロルエタン	口内の不快味
ニトロベンゼン	口唇のチアノーゼ、歯肉の色素沈着
ジニトロベンゼン	口内の灼熱感、苦扁桃味
アニリン	口唇のチアノーゼ、歯肉の青紫の色素沈着
PCP	**甘味嗜好**
PCB	粘膜の黒変、歯牙萌出異常
硫酸ジメチル	口腔粘膜の浮腫
1-3ブタジエン	口内の甘味
イソアミルアミン	唾液腺の刺激
アミノヘプタン	口渇
テトラニトロメタン	口腔粘膜の刺激
ピクリン酸	口囲，鼻の側面に浮腫、丘疹水泡
ジスルフィラム	口中のニンニク臭、金属味
三酸化フッ化塩素	門歯の着色(動物実験)
ロテノン（デリン、ニコリン、ツバトキシン）	口腔粘膜のしびれ(大量)
フェニルホスフィン	口周囲の皮膚炎，
グリシドアルデヒド	唾液分泌の増加
高気圧作業	**歯痛（スクイーズによる）**
粉じん	歯の磨耗
ガラス吹きなど	歯の磨耗，前歯の欠損
吹奏楽器の演奏	耳下腺炎、歯の動揺
菓子の味見	**う蝕（菓子屋う蝕症）**

註　ゴシックは労働衛生関係法令、通達、労災認定など歯科的症状が記載されている

○おわりに

平成18年度の日本労働衛生コンサルタント会が発表した厚生労働省の委託事業である「労働災害防止特別安全衛生診断事業」の実施結果報告書によると、ＯＳＨＭＳの制度およびリスクアセスメントの「導入予定なし」「実施予定なし」の事業場の割合が共に過半数を超えていた。特に50人未満の事業所の割合が多くなっていることは、スタッフ不足あるいは経済的事業運営に追われているのが現状であるといえそうだ。

口腔衛生を包括したＯＳＨＭＳの導入は、かなり経済的な余裕がないと望めないのかもしれないが、今後の職業性疾病対策、化学物質からの障害防止が重要な課題になってくると思われ、労働者の健康改善・増進はもちろん、わが国労働衛生水準のレベルアップのためにも、リスクアセスメントを含むＯＳＨＭＳの実施を願うものである。

〔引用・参考文献〕
＊畠中信夫著労働安全衛生法のはなし[改訂版]
＊労働衛生のしおり（平成19年度）
＊東京歯科医師会：あなたに快適な歯の健康を

シリーズ 実践講座

防じんマスク、防毒マスクの装着方法

産業保健相談員　佐藤　吉洋

1．はじめに

防じんマスクと防毒マスクは、産業現場で数多く使われています。しかし、事業者は作業者にマスクを渡しただけで、その着用方法や保守管理等について指導、教育、訓練をしてないのが現状ではないでしょうか。通達（注１）で、事業者は作業場ごとに「保護具着用管理責任者」を指名して行わせることになっているのですが…。

そこで今号では、保護具着用管理責任者に指名される立場にある衛生管理者や作業主任者等の方が、マスクの着用方法について必要な知識を持っていただけるよう企画いたしました。

（注１）通達：平成17年２月７日厚生労働省基発第0207006号及び基発第0207007号

2．取替式防じんマスク及び防毒マスク

取替式防じんマスク及び防毒マスクの着用にかかわる点検項目は以下のようになります。

①　着用前点検

着用前に次のことを確認してください。(→は不具合があった場合の措置例)

ア　これから行う作業に適した面体の種類、ろ過材の性能、吸収缶の種類であるか。→交換

イ　吸気弁、面体、排気弁、締め紐等に破損、亀裂又は著しい変形がないこと（写真１参照)。→交換

ウ　吸気弁、排気弁及び弁座に粉じん等が付着していないこと（写真１参照)。→清掃

エ　吸気弁及び排気弁が弁座に適切に固定され、気密性が保たれていること（写真１参照)。→弁の交換。弁座が変形又は損傷等は、マスク交換

オ　ろ過材又は吸収缶が適切に取り付けられていること。→取り付けし直し

カ　ろ過材が破損したり、穴が開いていないこと。→ろ過材交換

吸収缶に水が浸入したり、破損又は変形していないこと。→吸収缶交換

キ　ろ過材又は吸収缶から異臭が出ていないこと。→ろ過材又は吸収缶交換

ク　未使用の吸収缶は、保存期限を超えていないこと。→廃棄

写真１

②　着用時

着用後作業前に次のことを確認してください。(→は不具合があった場合の措置例)

ア　顔面と接顔部の位置（マスクにはマスク下端が顎の上になるか下になるか２つのタイプがあります。)、締め紐の位置（締め紐は耳にかけることなく、又、１本にまとめることなく後頭部において固定すること。)、及び締め具合を適切にすること。→調整

イ　タオル、ハンカチ、ガーゼなどを当てた上からマスクを着用していないか。→除去

ウ　接顔メリヤスを使用していないか。→防毒マスク使用のときは除去

防じんマスクの使用のときは、皮膚に湿疹等を起こす恐れがある場合で、かつ、面体と顔面との密着性が良好である確認できた場合以外は除去する。

エ　着用者のひげ、もみあげ、前髪等が接顔部と顔面との間に入り込んだり、排気弁の作動を妨害していないこと。→原因の除去

オ　密着性の確認

着用の都度マスクと顔面との密着性を確認する。→２．①イ～カの点検。２．②ア～エの点検

国家検定（注２）合格品なら、フィットチェッカー内蔵型（多くは吸気口側）あるいは吸気口又は排気口に別売りの栓をするなどして密着性を簡単に確認できる構造になっているはずです。

密着性の確認には陽圧法と陰圧法があります。

ⅰ陰圧法

面体を顔面に押しつけないように、フィットチェッカー等を用いて吸気口をふさぐ。息を吸って、面体と顔面との隙間から空気が面体内に漏れこまず、面体が顔面に吸いつけられるかどうかを確認する。

ⅱ陽圧法

面体を顔面に押しつけないように、フィットチェッカー等を用いて排気口をふさぐ。息を吐いて、空気が面体内から流出せず、面体内に呼気が滞留することによって面体が膨張するかどうかを確認する。

多くの事業場では、ろ過材や吸収缶の在庫管理などのため、一つのマスクの型式を選定し、全ての作業者がこれを使用しています。このとき、約１割の作業者においてマスクと顔面の形状が合わず、どのように調整しても漏れが多かった経験があります。メーカーでは、ろ過材や吸収缶のタイプが同じでも面体の大きさが異なる型式を用意しています（写真２参照）。個々の作業者の顔面に合った型式の面体を与えることが重要です。

同一メーカーによる
面体の形状、大きさの違い

（注２）国家検定：厚生労働省令機械等検定規則及び厚生労働省告示（防じんマスクの規格、防毒マスクの規格）

国家検定合格品には、検定合格標章が面体、ろ過材及び吸収缶それぞれに付されます。

３．使い捨て式防じんマスクの着用方法

①　着用前点検

（→は不具合があった場合の措置例）

ア　これから行う作業に適したろ過材の性能であるか→交換

イ　面体、排気弁、締め紐等に破損、亀裂又は著しい変形がないこと。→交換

ウ　使用限度時間内であるか→交換

エ　折り畳み禁止のものを、折りたたんでいないか。又は、取扱説明書に従った折りたたみ方か。→交換

②　着用時点検

（→は不具合があった場合の措置例）

ア　取り扱い説明書にしたがった締め紐の位置であるか、及び、締め具合は適切であるか。→交換又は調整

イ　タオル、ハンカチ、ガーゼなどを当てた上からマスクを着用していないか。→除去

ウ　着用者のひげ、もみあげ、前髪等が接顔部と顔面との間に入り込んだり、排気弁が付属しているときはその作動を妨害していないか。→原因の除去

エ　息苦しくないか→交換

オ　密着性の確認

鼻の部分に金属片が付属しているときは、金属片を押し込んで鼻の形に合わせているか。→鼻の形に合わせる

使い捨て式防じんマスクは、ろ過材を面体の形に成形したものであり、面体全体から吸気します。このため、使用のつど密着性を確認することは、非常に困難です。防じんマスク導入時などに、一人一人の作業者についてフィッティングテスター等を用いたフィットテストを行って密着性を確認しておかなければなりません。筆者の経験では、使い捨て式防じんマスクの面体顔面の形状があわなかった例が多数ありました。

４．終わりに

筆者の経験では、全漏れ率60%の例がありました。現場の有害物を半分も除去していませんでした。漏れがないように装着することはもちろん大切ですが、作業に適したマスクの選択と装着後の保守・管理も大事です。

宮城産業保健推進センターでは、フィッティングテスターを無料で貸し出しております。同時に相談員を現地指導員として、無料で派遣しております。ご利用をお待ちしております。

平成20年度前期研修等のご案内

受講無料

1．産業医研修

対 象 者　　産業医及び医師
定　　員　　30名（No. 4 は20人）
申込方法　　研修開催日の１ヶ月前より先着順でＨＰからのオンライン、ＦＡＸまたは郵送で受付します。
場所及び申込先　宮城産業保健推進センター（会議室）
〒980-6012 仙台市青葉区中央4-6-1 住友生命仙台中央ビル(ＳＳ30ビル)12階
ＦＡＸ　022-267-4283　ＴＥＬ　022-267-4229

No.	日　　時	テーマ、担当講師	日本医師会の認定産業医 単位申請中
1	4／30 (水) 18：00 ～ 20：00	職場における受動喫煙対策について 相談員　山形　淳 事例紹介　㈱アステム　鈴木　昭	基礎後期又は生涯専門 （健康管理 2 単位）
2	5／14 (水) 18：00 ～ 20：00	メンタルヘルスケア（事例検討） 相談員　千葉　　健　相談員　菊池　武剋 相談員　佐藤　祥子　アドバイザー　三塚　浩三	基礎又は生涯の実地研修 （メンタルヘルス 2 単位）
3	5／28 (水) 15：00 ～ 17：00	メンタルヘルスケア（事例検討） 相談員　千葉　　健　相談員　菊池　武剋 相談員　佐藤　祥子　アドバイザー　三塚浩三	基礎又は生涯の実地研修 （メンタルヘルス 2 単位）
4	6／13 (金) 15：00 ～ 17：00	作業環境測定とその評価（測定体験） 相談員　阿部　裕一 アドバイザー　花上　恭二	基礎又は生涯の実地研修 （作業環境管理 2 単位）
5	6／20 (金) 15：00 ～ 17：00	職場における健康管理を進めるために 相談員　佐藤　勝朗	基礎後期又は生涯専門 （健康管理 2 単位）
6	6／25 (水) 15：00 ～ 17：00	健康に働くための口腔保健 相談員　山口　郁夫	基礎後期又は生涯専門 （健康管理 2 単位）
7	8／5 (火) 15：00 ～ 17：00	職業性疾病の解説（仮題） 相談員　小林　恒三郎	基礎後期又は生涯専門 （健康管理 2 単位）

2．産業保健研修

対象者・定員　　保健師・看護師、衛生管理者、人事労務担当者等30名
申込方法　　先着順でＨＰからのオンライン、ＦＡＸまたは郵送で受付します。申込日についての制限は設けません。
場所及び申込先　宮城産業保健推進センター (会議室)　研修時間は全て15：00 ～ 17：00です。

No.	日程	テーマ	研修内容	担当講師
1	5／7 (水)	海外赴任者の健康管理	企業活動のグローバル化に伴い、海外に赴任することはめずらしいことではなくなっていますが、慣れない海外勤務、生活のためメンタルヘルス不調となることも多くなっています。この分野の知見の深い岩手産業保健推進センター相談員の鈴木満先生が現状と対策などを説明します。	岩手医科大学 准教授 鈴木　　満
2	5／13 (火)	職業性疾病の解説	亜鉛メッキ鋼板のガス溶断作業で「亜鉛ヒューム熱」による休業災害が発生しました。作業環境の改善により金属中毒は減少しましたが、知らないために対処を誤まることもあります。一酸化炭素中毒、酸欠、熱中症、腰痛なども含めて説明します。	産業医学 小林恒三郎
3	5／29 (木)	パート労働者等の雇用管理と安全衛生管理	パート労働者等の非正規労働者の労働災害が増えています。問題点、必要な安全衛生管理と４月に施行された「改正パートタイム労働法」について説明します。	宮城労働局 安全衛生課 雇用均等室
4	6／4 (水)	職場におけるメタボリックシンドローム対策	健康に働き続けるためには病気になる前の段階でライフスタイルを改善する「１次予防」が必要です。メタボリックシンドロームなどの生活習慣病対策について解説します。	産業医学 佐藤　和一
5	7／25 (金)	測定機器等の使い方	当センターでは測定機器の貸し出し、労働衛生保護具などの展示を行っています。これらの使い方を説明しますので体験してみませんか。	労働衛生工学 阿部　裕一 アドバイザー 花上　恭二
6	7／28 (月)	衛生管理者等の職場巡視のポイント	衛生管理者には毎週１回以上の職場巡視が求められています。効率的に、効果的な職場巡視を行うためのポイントなどを説明します。	労働衛生工学 佐藤　吉洋

3．カウンセリング講座（一般コース）

働く人の６割が仕事や職業生活等に強い不安、悩み、ストレスを感じています。メンタルヘルス不調に早期に気づき、適切な対応を図ることが必要になっています。保健師・看護師、衛生管理者などの産業保健スタッフと各級管理者、人事労務担当者等を対象に、基本的なメンタルヘルスの知識、カウンセリング゛の理論と技法を解説し、事例演習も行います。

定　　員　30名

申込方法、場所及び申込先等は前記２の産業保健研修に同じです。研修時間は全て13：30 ～ 17：00です。

	日程	研修テーマ	担当講師
一般コース	７／２(水) ７／９(水) ７／23(水)	・カウンセリングとは何か ・カウンセリングのやり方 ・精神医学の基礎知識 ・産業職場で起こり得る問題 ・ロールプレイ（聞いて問題を把握する具体的やり方） ・総括質疑 ＊詳細については検討中です。	メンタルヘルス 千葉　健 カウンセリング 菊池　武剋 佐藤　祥子 アドバイザー 三塚　浩三

4．衛生管理者（基礎）講座

衛生管理者の職務は従来までの有害業務による疾病予防から生活習慣等が起因する死の四重奏（血圧、血糖、脂質、肥満）やメンタルヘルス問題等広範囲に及んでいます。基本的な労働衛生管理をはじめ、急速な技術革新の進展、作業形態の多様化等を踏まえた健康管理、労働衛生関係法令の内容などについて解説し、簡易な測定器を用いた作業環境測定の体験等の実習も行います。

対象者・定員　衛生管理者、予定者、担当者等30名、申込方法は前記２に同じです。研修時間は全て10：00 ～ 17：00です。

No	日程	業種区分	研修内容	担当講師
1	９／12(金)	工業的業種	安全衛生管理体制、衛生管理者の心構え、健康管理、作業管理、作業環境管理（簡易な測定･評価）、労働衛生教育、質疑応答	相談員 佐藤　勝朗・阿部　裕一 アドバイザー 花上　恭二
2	９／26(金)	非工業的業種		

5．情報処理講座

保健師・看護師等の産業看護職、安全管理者、衛生管理者、各担当者等を対象にアンケート等調査の方法とデータのまとめ方を解説し、実際にパソコンを使ってデータを集計する実習を行います。（研修内容は予定です。一部変更することもあります。）

定員30名、申込方法は前記２に同じです。

No	日程	研修内容		研修会場
1	７／８(火)	データ処理の方法	・データの整理法、処理方法　・集計法単純集計 ・集計法クロス集計　・相関関係	当センター会議室 13：30 ～ 16：30
2	７／15(火)	結果のまとめ方	・表の作り方　・グラフの使い分け ・グラフの使い方　・パソコンについて	
3	７／22(火)	結果の説明・発表の方法	・わからせるための説明　・文章の書き方 ・スライドの作り方　・説明法	
4	７／31(木)	実習（例）	・パソコン未経験者のための基礎講座 ・ワープロの基礎　・表計算ソフトの基礎 ・データの入力の方法 ・表計算ソフトを利用した集計、グラフ ・プレゼンテーションの作成	東北労災看護専門学校 10：00 ～ 16：00
5	８／１(金)			

受　講　申　込　書

研修区分及び研修番号は必ずご記入ください。

勤務先又は医院名		業　種 労働者数			
所 在 地	〒	研修区分	産業医研修、産業保健研修、 カウンセリング講座（一般コース） 衛生管理者講座（工業的、非工業的） 情報処理講座		
電話番号 （ＦＡＸ）	（　　）	実施日		研修番号	
受講者氏名		産業医･医師、保健師・看護師、衛生管理者人事労務担当者、事業場責任者、その他 （　　）			

助成金事業のご案内

深夜業に従事する皆様へ
自発的健康診断受診支援助成金のご案内

深夜も頑張るあなたが、明日も元気でいられるように。

深夜業務の方のための助成金があります。

ご存じですか？健康診断費の3/4が助成されます。

仕事が一生懸命がんばれるのは、元気な身体があってこそ。深夜労働は、昼間の仕事に比べて身体への負担も大きくなりがち。
疲れが気になったら、早めに健康診断を受けましょう。

◆支給対象者

深夜業に従事した方

勤務した時間の一部が午後10時から翌日の午前5時にかかる方も含まれます

1. 常時使用される労働者
2. 自発的健康診断を受診する日前6ヶ月の間に1ヶ月当たり4回以上（過去6ヶ月で合計24回以上）深夜業務に従事した方

◆助成金額

健康診断に要した費用（消費税も含む）の3/4に相当する額

上限7,500円

※自発的健康診断とは、事業主の行う定期健康診断以外に労働者個人の意志で受ける健康診断をいいます。
※人間ドックにもご利用できます。
※助成は、各年度につき1回に限ります。
※国の直営事業・官公署の事業等の労働保険非適用事業に勤務する労働者は対象となりません。

地域産業保健センターのご利用を

地域産業保健センターでは、労働者数が50人未満の中小規模事業場の皆様のために、地区医師会等と連携して健康相談窓口・個別訪問産業保健指導を行っておりますので、お気軽にご利用ください。

なお、相談内容等についての秘密は厳守し、原則として無料でご利用できます。

■企業、個人の秘密は厳守されます。

＜健康相談・産業保健指導＞

・健康診断の結果が気になる。　・健康のために日ごろどんなことに気をつけたらよいか。
・従業員の健康管理はどうすればよいのか。
・最近気分がすぐれない、などについて医師や保健師などがアドバイスします。

＜事業場の訪問＞

・医師や保健師などが事業場を訪問し、健康管理などのアドバイスを行います（登録申し込み下さい。）
・ご希望により作業場を見て改善のためアドバイスを行います。

＜情報の提供＞

・労働衛生機関や認定産業医などの情報を提供します。

お近くの地域産業保健センターのご案内

労働者数が50人未満の事業主や従業員を対象に、健康管理や作業環境改善、情報収集など産業保健に関する助言、指導を行っております。

詳しくは各センターにお尋ねください。相談は無料です。

地域産業保健センターの名称	所在地	電　話
塩釜地区地域産業保健センター	塩釜市錦町７-10　塩釜医師会内	☎022-367-8651
塩釜地区地域産業保健センター仙台相談所	仙台市若林区舟丁64-12　仙台市医師会内	☎022-227-1531
石巻地区地域産業保健センター	石巻市鋳銭場１-27　石巻医師会内	☎0225-95-6238
大崎地域産業保健センター	大崎市古川駅前大通３-３-17　大崎市医師会内	☎0229-22-1573
仙南地域産業保健センター	柴田郡大河原町字西38-１みやぎ県南中核病院２階	☎0224-53-4010
気仙沼地域産業保健センター	気仙沼市字四反田95-４　気仙沼市医師会内	☎0226-22-1540
瀬峰地域産業保健センター	栗原市瀬峰下田50-１ 宮城労働基準協会瀬峰支部内	☎0228-38-2110

編集後記

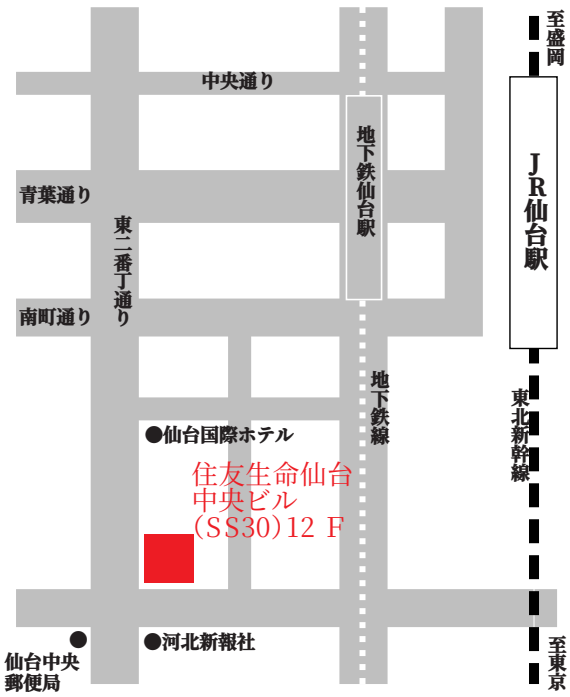
特定健康診査が2008年４月から施行されている。筆者が産業医として勤務する事業所は支店だが、特定健康診査のことをお話ししても、担当者の反応は鈍い。超大企業ではさまざまな取り組みが始められていることが、時々マスコミにも取り上げられているが、一般的な規模の会社で、特に支店となるとほとんど何も対策が考慮されていない。

同じことが地方自治体でもいえる。財政基盤の脆弱な自治体では対策を立てることすら困難である。このままでは、弱小自治体ほど後期高齢者保険への拠出金が多くなるということになりかねないと危惧している。

そもそもメタボリックシンドロームの診断基準についても多少の議論がある。さまざまな血管障害に起因する高齢者の疾病の背景に脂肪細胞の異常があるという事実は間違いないだろう。しかし脳卒中や心疾患の発症要因はそれだけではあるまい。ＥＢＭの結果が尊重される傾向が、夙に高まっているが、生活習慣病といわれる疾病の病因が単一だとは到底考えられない。いわゆるＥＢＭとして証明することが困難な要因も考えられる。しかし、このような要因については触れられることはないまま、計画が進行しているように思われる。

相談員　小林恒三郎

宮城産業保健推進センター
ご案内図



ご利用いただける日時

●休日を除く毎日 AM9：00 ～ PM5：00

●休日／毎土・日及び祝祭日・年末年始

ご利用料金

●原則として無料

ご利用のお問い合わせ

●宮城産業保健推進センター

TEL.022-267-4229

相談内容等の秘密は厳守いたします。
事業内容、その他の詳細につきましては、
当センターまで、お問い合わせください。

さんぽみやぎ

平成 20 年 4 月　36 号

発行／独立行政法人
労働者健康福祉機構
宮城産業保健推進センター

〒 980-6012
仙台市青葉区中央 4 丁目 6 番 1 号
住友生命仙台中央ビル SS30　12 階
TEL.022-267-4229　FAX.022-267-4283
URL　http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo04/
E-MAIL　sanpo04@mvb.biglobe.ne.jp